EXTRAIT GRATUIT DU GUIDE PRATIQUE
RESPONSABLE & GESTIONNAIRE PAIE
Fiche conseils

Les aides et exonérations en cas d'embauche de jeunes

Référence Internet EDC.08.1.010

@ *Saisissez la « Référence Internet » EDC.08.1.010 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)*

Dans le cadre de l'abonnement, retrouvez toutes les fiches conseils sur Internet

La transition entre la vie universitaire et le monde du travail est reconnue comme difficile. Pour inciter les employeurs à donner leur chance aux jeunes diplômés, il est possible de bénéficier d'une aide à l'embauche des jeunes, et notamment d'allègement de charges sociales.

L'aide à l'embauche des jeunes peut prendre différentes formes. Vous vous interrogez sur les différentes possibilités qui s'offrent à vous, sur le montant des exonérations et sur leurs conditions d'obtention. Faites votre choix en fonction des besoins de votre entreprise.

La bonne méthode

Pour chaque sujet, vous êtes guidé étape par étape

1 Première forme d'aide à l'embauche des jeunes : recruter en contrat d'apprentissage

Dans le cadre de l'aide à l'embauche des jeunes, vous pouvez recruter un jeune de 16 à 25 ans en apprentissage, pour un à trois ans, par contrat écrit au moyen d'un formulaire (voir modèles téléchargeables).

Le contrat d'apprentissage peut également être signé avec un jeune de 15 ans, avec l'accord de son représentant légal, s'il est élève dans le cadre du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA), à la condition qu'il soit jugé, au vu d'un bilan des connaissances et compétences acquises, apte à poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences par la voie de l'apprentissage.

Cette solution est financièrement la plus intéressante si vous avez moins de 11 salariés. Elle suppose idéalement que vous ayez un besoin de personnel à long terme et un CDI à proposer à l'intéressé à la fin de l'apprentissage.

Montant de la rémunération

La rémunération de votre apprenti ne peut être inférieure à un pourcentage du SMIC qui varie de 25 % à 78 % selon son âge et l'année d'exécution du contrat.

Aides financières

L'embauche en contrat d'apprentissage ouvre droit pour l'employeur aux avantages financiers suivants :

– « prime à l'apprentissage » de la région si l'entreprise a moins de 11 salariés (minimum de 1.000 euros par année de formation), pour tout contrat signé depuis le 1er janvier 2014 ;

– crédit d'impôt pour les formations de niveau bac + 2 au maximum, pour la première année d'apprentissage. Montant de 1.600 euros, porté à 2.200 euros

lorsque l'apprenti est handicapé ou s'il bénéficie de l'accompagnement personnalisé prévu au profit des jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ou s'il a signé son contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.

✔ **Notez-le**

Les entreprises embauchant un travailleur handicapé en contrat d'apprentissage d'au moins six mois peuvent par ailleurs bénéficier d'une aide de l'AGEFIPH de :

– *2.000 euros pour un contrat d'une durée de douze mois à trente-six mois ;*

– *1.000 euros pour un contrat d'une durée supérieure ou égale à six mois.*

En cas d'année scolaire incomplète, elle est de 1.000 euros par semestre commencé.

En outre, en cas d'embauche sous CDI ou d'un nouveau CDD d'au moins douze mois à la fin du contrat d'apprentissage, l'entreprise perçoit une aide de 2.000 euros pour un temps plein et de 1.000 euros pour un temps partiel d'au moins 16 heures.

Exonération des cotisations patronales et salariales

Elles varient selon votre effectif (apprécié au 31 décembre précédant la signature du contrat) et votre activité (artisanale ou non).

1. Si vous êtes inscrit au répertoire des métiers ou si vous avez moins de 11 salariés :

– les cotisations patronales et salariales (y compris la CSG et la CRDS) sur le salaire de l'apprenti sont totalement prises en charge par l'État, à l'exception de la cotisation accidents du travail ;

– sont également prises en charge : les contributions au titre du FNAL, de la retraite complémentaire, de l'assurance chômage, du fonds de garantie des salaires, du transport, de la formation continue, de l'effort de construction, ainsi que la taxe sur les salaires et la taxe d'apprentissage.

✔ **Notez-le**

L'exonération de cotisations mentionnée ci-dessus s'applique pendant l'année au titre de laquelle l'effectif de 11 salariés est atteint ou dépassé. Elle s'applique également pendant les deux années suivantes aux employeurs qui, du fait de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au cours des années 2008 à 2012, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés. Cette disposition favorable n'est toutefois pas reconduite en cas de premier dépassement au titre de l'année 2013.

2. Si vous n'êtes pas inscrit au répertoire des métiers ou si vous avez 11 salariés ou plus :

– les cotisations patronales et salariales (y compris la CSG et la CRDS), sur le salaire de l'apprenti, sont totalement prises en charge par l'État, à l'exception de la cotisation accidents du travail. Les autres contributions restent dues ;

– les contributions dues sont calculées forfaitairement sur le SMIC mensuel applicable au 1er janvier de chaque année, sur la base de 151,67 heures par mois, après abattement de 11 %.

Des exemples parlants avec les calculs et les explications concrètes

Exemple

Si la rémunération minimale est de 25 % du SMIC, l'assiette sera de 14 % du SMIC.

Aide à l'embauche pour les entreprises de plus de 10 et de moins de 250 salariés, pour une embauche entre le 1er janvier et le 30 juin 2012

Si vous avez moins de 250 salariés, une aide peut vous être accordée par Pôle emploi pendant douze mois, pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans comprise entre le 1er mars 2011 et le 30 juin 2012.

Conditions :

L'embauche doit avoir pour effet d'augmenter l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance. Cette dernière condition est vérifiée par comparaison entre les effectifs moyens annuels en alternance de l'entreprise, constatés le mois du recrutement et le 28 février 2011 (pour une embauche effectuée antérieurement au 1er janvier 2012), ou le 31 décembre 2011 (pour une embauche effectuée à partir du 1er janvier 2012).

L'entreprise doit être à jour de ses obligations sociales (déclarations et paiement) et ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste au cours des six mois précédant l'embauche.

Le titulaire du contrat ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six mois précédant l'embauche.

Montant :

Le montant de l'aide (arrondi à l'euro supérieur) est calculé de la façon suivante :

SMIC horaire au 1er janvier de l'année en cours × 151,67 × (pourcentage du SMIC applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail – 11 %**) × 0,14 × 12*

** le taux du SMIC de rémunération du salarié, qui varie selon l'âge et l'année d'exécution du contrat, est fixé à l'article D. 6222-26 du Code du travail*

*** – 20 % pour les DOM, Saint-Barthélemy et Saint-Martin*

Versement :

Le versement de l'aide par Pôle emploi intervient au cours du 2e mois suivant la réception de la demande.

2 Deuxième forme d'aide à l'embauche des jeunes : recruter en contrat de professionnalisation

Vous permettez à un jeune de 16 à 25 ans révolus de compléter sa formation initiale, par CDD ou CDI écrit au moyen d'un formulaire (voir Modèles téléchargeables).

Vous avez la possibilité de signer un CDI dès le début de l'action de professionnalisation, alors que le contrat d'apprentissage est obligatoirement un CDD.

Montant de la rémunération

Même en cas de CDI, l'action de professionnalisation dure entre six et douze mois et peut être prolongée jusqu'à vingt-quatre mois. Pendant cette durée et sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié perçoit un salaire minimal de :

– 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans ;

– 65 % pour les moins de 21 ans titulaires d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau ;

– 70 % du SMIC pour les 21 ans et plus ;

– 80 % pour les 21 ans et plus titulaires d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau.

Exonération des cotisations patronales et réduction Fillon

Contrairement aux années antérieures, tout contrat de professionnalisation conclu depuis le 1er janvier 2008 avec un jeune n'ouvre plus droit à une exonération spécifique de cotisations.

Calcul en cas de forfait en jours

Si un salarié est employé dans le cadre d'une convention de forfait en jours sur l'année, le nombre d'heures pour un mois complet est égal à la durée légale du travail multipliée par le rapport entre le nombre annuel de jours de la convention et le plafond légal de 218 jours.

Exemple

– *Période à compter du 1er juillet 2012 au 31 décembre 2012 :*

– *SMIC horaire égal à 9,40 euros*

– *Reconstitution du nombre d'heures rémunérées dans le mois :*

– *151,67 x (215/218) = 149,58 h*

– *Soit une fraction de rémunération exonérée de : 149,58 x 9,40 = 1.406,05 euros*

– *Période à compter du 1er janvier 2013 :*

– *SMIC horaire égal à 9,43 euros*

– *Reconstitution du nombre d'heures rémunérées dans le mois :*

– *151, 67 x (215/218) = 149,58 h*

– *Soit une fraction de rémunération exonérée de : 149,58 x 9,43 = 1.410,53 euros*

Calcul en cas de suspension du contrat et maintien du salaire

Le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué son contrat par le pourcentage de la rémunération soumis à cotisations.

Exemple

- Période du 1er juillet 2012 au 31 décembre 2012 :
  - *SMIC horaire égal à 9,40 euros*
  - *Arrêt-maladie de huit jours*
  - *rémunération s'il avait travaillé tout le mois : 1.500 euros ;*
  - *rémunération réellement perçue : 1.375 euros (après déduction des indemnités journalières versées).*

Soit un nombre d'heures pris en compte de : 151,67 x (1.375/1.500) = 139 h

La partie du salaire exonérée est de : 139 x 9,40 = 1.306,60 euros

- Période à compter du 1er janvier 2013 :
  - *SMIC horaire égal à 9,43 euros*
  - *Arrêt-maladie de huit jours*
  - *rémunération s'il avait travaillé tout le mois : 1.500 euros ;*
  - *rémunération réellement perçue : 1.375 euros (après déduction des indemnités journalières versées).*

Soit un nombre d'heures pris en compte de : 151,67 x (1.375/1.500) = 139 heures

La partie du salaire exonérée est de : 139 x 9,43 = 1.310,77 euros

Aide à l'embauche pour les entreprises de moins de 250 salariés

Si vous avez moins de 250 salariés, une aide peut vous être accordée par Pôle emploi pendant douze mois, pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans comprise entre le 1er mars 2011 et le 30 juin 2012, si cette embauche a pour effet d'augmenter l'effectif annuel moyen des salariés de l'entreprise employés en alternance.

Pour les conditions à remplir, la demande et les modalités de versement, voir le Cas n° 1, § Aide à l'embauche pour les entreprises de plus de 10 et moins de 250 salariés, pour une embauche entre le 1er mars 2011 et le 30 juin 2012.

Son montant (arrondi à l'euro supérieur) est calculé de la façon suivante :

– **entreprise de moins de 20 salariés :** *SMIC horaire au 1er janvier de l'année en cours × 151,67 × (pourcentage du SMIC applicable à la date de début d'exécution du contrat*) × 0,12 × 12 ;*

– **entreprise de 20 salariés et plus :** *SMIC horaire au 1er janvier de l'année en cours × 151,67 × (pourcentage du SMIC applicable à la date de début d'exécution du contrat*) × 0,14 × 12.*

** le taux du SMIC de rémunération du salarié, qui varie selon l'âge et la formation, est fixé à l'article D. 6325-15 du Code du travail*

Embauche d'un travailleur handicapé

Les entreprises embauchant un travailleur handicapé en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'une aide de l'AGEFIPH :

– 4.000 euros pour un contrat à durée indéterminée ;

– 2.000 euros pour un contrat à durée déterminée supérieure ou égale à douze mois ;

– 1.000 euros pour un contrat à durée déterminée supérieure ou égale à six mois.

En outre, en cas d'embauche sous CDI ou d'un nouveau CDD d'au moins douze mois à la fin du contrat de professionnalisation, elles percevront une aide de 2.000 euros pour un temps plein et de 1.000 euros pour un temps partiel d'au moins 16 heures.

3 Appliquer à un jeune un dispositif d'exonération non spécifique à l'embauche des jeunes

Implantation en zone sensible

Si vous n'avez pas effectué de licenciement dans les douze mois précédant l'embauche, et si votre entreprise est implantée dans une zone où le chômage est important et les jeunes peu qualifiés :

– ZFU : vous êtes exonéré des cotisations et contributions patronales, partiellement ou totalement, dans la limite de 2 SMIC, au titre de l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge, qui sont sous CDI ou CDD d'au moins douze mois. L'exonération est totale pendant cinq ans, puis dégressive pendant trois ou neuf ans selon votre effectif ;

– ZRU et ZRR : vous êtes exonéré des cotisations et contributions patronales, partiellement ou totalement, dans la limite de 2,4 SMIC, pendant une durée de douze mois, au titre de l'ensemble des salariés qui sont sous CDI ou CDD d'au moins douze mois.

ATTENTION

Les contrats signés depuis le 23 février 2014 dans une entreprise située *en ZRU* ne bénéficient plus de l'exonération des cotisations. L'exonération demeure pour les contrats signés avant cette date. Ces zones seront supprimées au 1er janvier 2015.

Voir aussi au Cas n° 5 le dispositif d'emploi franc dans les ZUS.

Embaucher un jeune en contrat franc

Pour toute embauche effectuée à partir du 29 juin 2013 dans le cadre d'un « emploi franc », vous pouvez bénéficier, quel que soit votre effectif, d'une aide forfaitaire de l'État égale à 5.000 euros, versée en 2 fois. Ce dispositif est prévu à titre expérimental pour 3 ans dans certaines zones géographiques.

Il est soumis aux conditions suivantes :

Conditions relatives au jeune embauché

– Il doit avoir **moins de 30 ans**, résider depuis au moins 6 mois consécutifs dans une commune d'une zone urbaine sensible-ZUS, avoir recherché un emploi pendant au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois, et ne pas avoir appartenu à l'effectif de votre entreprise au cours des 6 derniers mois.

Communes concernées par ce dispositif d'emploi franc : Amiens, Clichy sous bois, Montfermeil, Fort-de-France, le Lamentin, Grenoble, Echirolles, Fontaine, Saint-Martin d'Hères, Saint-Martin-le-Vinoux, Lille, Croix, Haubourdin, Hem, Loos, Mons-en-Barœul, Roubaix, Seclin, Tourcoing, Wattrelos, Marseille, la Ciotat, Perpignan, Saint Quentin, Sarcelles, Garges-lès-Gonesse, Gonesse, Villiers-le-Bel, Toulouse, Cugnaux.

Conditions relatives à l'embauche

– L'embauche doit être faite sous **CDI à temps complet** (le contrat de professionnalisation est admis), et le jeune doit rester dans vos effectifs pendant les 2 ans au moins qui suivent le début du contrat.

Conditions relatives à l'employeur

– Vous devez être assujetti à l'obligation d'assurance chômage, être à jour de vos obligations en matière de déclaration et de paiement des cotisations sociales, ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné dans les 6 mois précédents.

– Il n'est pas nécessaire que votre entreprise soit implantée en ZUS. Cette condition vise seulement la résidence du jeune.

– Vous devez faire la demande auprès de « Pôle emploi services - TSA 43836 - 92 891 Nanterre Cedex 9 (voir imprimé dans l'onglet « modèles téléchargeables »), avant la conclusion du contrat ou dans le mois qui suit le 1er jour de son exécution. Vous devez y joindre une attestation sur l'honneur précisant que vous remplissez toutes les conditions et une copie du contrat de travail.

Réductions « Fillon »

Quels que soient la forme, la durée du contrat et l'âge du salarié, vous bénéficiez d'une réduction dégressive des cotisations patronales en fonction de la rémunération, entre une réduction maximale égale à 26 % (28,10 % si vous avez moins de 20 salariés) de la rémunération pour un SMIC horaire jusqu'à une réduction nulle pour une rémunération égale à 1,6 SMIC horaire.

Vous devez tenir à la disposition de l'URSSAF, aux fins de contrôle, les justificatifs de la réduction appliquée mois par mois et salarié par salarié.

Exonération de la cotisation chômage

L'embauche d'un jeune de moins de 26 ans sous CDI entraine l'exonération de la cotisation patronale d'assurance chômage à condition :

– de débuter à partir du 1er juillet 2013 ;

– de se poursuivre au-delà de la période d'essai.

La durée de cette exonération est de 4 mois si l'entreprise compte moins de 50 salariés, et de 3 mois si elle a 50 salariés ou plus.

La demande doit être faite le 1er jour du mois qui suit la confirmation de la période d'essai.

4 Recruter un jeune en CIE – Emploi d'avenir

Depuis le 1er novembre 2012, certaines entreprises du secteur privé peuvent recourir au dispositif de l'emploi d'avenir en embauchant :

– sous contrat initiative-emploi, à durée déterminée ou indéterminée ;

– un jeune de 16 à 25 ans (moins de 30 ans pour un handicapé) ;

– peu ou pas qualifié (sans diplôme, ou diplôme enregistré au RNCP de niveau CAP ou BEP) ;

– et présentant des difficultés d'accès à l'emploi (au moins six mois d'exercice d'emploi au cours des douze derniers mois).

EDC.08.1.010

Entreprises concernées

Les secteurs d'activité pouvant bénéficier du dispositif doivent présenter un fort potentiel de créations d'emplois et sont définis au niveau local par arrêté du préfet de région. Si vous appartenez à l'un de ces secteurs (se renseigner auprès de Pôle emploi), vous devez, en outre, vous engager en matière de formation professionnelle.

Montant de la rémunération

Il doit être au minimum égal au SMIC, et respecter la convention collective ou la grille applicable pour le poste.

Montant et durée de l'aide

Il est fixé à :

– 35 % du taux horaire brut du SMIC pour les entreprises ;

– 47 % pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

L'aide est versée pendant une durée comprise entre douze mois et trois ans. Elle peut être exceptionnellement prolongée jusqu'à cinq ans sur autorisation en cas de nécessité d'achever la formation engagée.

Évitez les erreurs

Ne réglez pas les cotisations AT/MP au titre des contrats en cours signés avant le 1er janvier 2007

La suppression de l'exonération des cotisations accidents du travail / maladies professionnelles ne vaut que pour les contrats signés après le 1er janvier 2007.

N'oubliez pas la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

En effet, l'envoi du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation aux différents destinataires ne vous dispense pas de l'envoi à l'URSSAF d'une déclaration d'embauche dans les huit jours précédant l'embauche.

N'oubliez pas que vous pouvez recourir à l'apprentissage pour des activités saisonnières ou dans le cadre du travail temporaire

Depuis le 30 juillet 2011, vous pouvez recourir à l'apprentissage dans le cadre :

– d'activités saisonnières, conjointement avec une autre entreprise et à condition de signer une convention tripartite, signée par les deux employeurs et le jeune, et annexée au contrat ;

– ou de missions de travail temporaire, d'une durée minimale de six mois. Dans ce cas, les contrats de mission et de mise à disposition de l'apprenti doivent indiquer le diplôme préparé, le nom des maîtres d'apprentissage, etc. En outre, la suspension ou la rupture du contrat d'apprentissage entraîne la suspension ou la rupture du contrat de mission.

N'oubliez pas d'effectuer une déclaration d'actualisation à Pôle emploi si vous entrez dans le dispositif du contrat franc

Des déclarations d'actualisation sont nécessaires pour obtenir les deux versements de l'aide liée au contrat franc. La première doit être faite dans le mois suivant la fin de la période d'essai, accompagnée du dernier bulletin de salaire. La seconde doit intervenir au cours du 11e mois d'exécution du contrat.

EDC.08.1.010

Le rôle des RP

Aucun rôle n'est dévolu aux représentants du personnel en matière d'exonérations de cotisations sociales pour l'emploi de jeunes.

Rappelons toutefois que, avant l'embauche d'apprentis, vous devez consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel :

– avant l'embauche, sur le nombre d'apprentis concernés et vos objectifs en la matière ;

– après l'embauche, sur les résultats obtenus en fin de contrat d'apprentissage et les perspectives d'emploi des apprentis.

Les sanctions possibles

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, la DIRECCTE peut retirer le bénéfice de l'exonération si vous avez manqué à l'une des obligations en la matière (salaire minimum, par exemple). Vous devez alors reverser les cotisations exonérées à tort.

Le contrat d'apprentissage est nul si vous ne l'enregistrez pas auprès de votre chambre consulaire (chambre des métiers, chambre de commerce et d'industrie) et l'apprenti a droit à un rappel de salaire au niveau du SMIC ou du minimum conventionnel. Vous devrez également reverser les cotisations exonérées à tort.

Suite à une rupture avant terme du CDD ou de l'action de professionnalisation prévue dans le cadre du CDI, vous perdez le bénéfice de l'exonération, mais vous n'êtes pas tenu de reverser les cotisations exonérées.

Enfin, concernant le recours aux stagiaires, les stages peuvent être requalifiés en contrat de travail lorsqu'il apparaît :

– que le nombre de stagiaires est trop élevé par rapport à la taille de l'entreprise ;

– que les stages sont systématiquement renouvelés durant les vacances des salariés ;

– qu'ils se poursuivent au-delà du terme de la convention de stage ;

– ou que les stagiaires ne bénéficient d'aucune formation.

Dans tous ces cas, la sanction peut être lourde. En plus d'un rappel de salaires et d'éventuels dommages et intérêts, l'employeur peut être condamné :

– pour travail dissimulé, à 45.000 euros d'amende et/ou trois ans d'emprisonnement ;

– pour abus de vulnérabilité ou de situation de dépendance, à 150 000 euros et/ou cinq ans d'emprisonnement.

Dans le cadre du contrat franc, l'aide de l'État :

– est suspendue en cas de licenciement du jeune pour faute lourde, faute grave ou inaptitude, ou en cas de départ du jeune pour tout autre motif ;

– doit être remboursée en cas de licenciement du jeune pour un autre motif que la faute lourde, la faute grave ou l'inaptitude ;

– doit être également remboursée en cas de non envoi par l'employeur des documents à Pôle emploi, ou de non réponse de l'employeur aux demandes de Pôle emploi.

Notre conseil

Attendez la validation du contrat de professionnalisation

Votre droit à exonération n'est acquis qu'une fois le contrat déposé par la DIRECCTE. En pratique, vous pouvez appliquer l'exonération dès le début, mais l'URSSAF interrogera, le cas échéant, la DIRECCTE et pourra revenir en arrière si le contrat n'est pas déposé.

Vous pouvez utiliser le site www.alternance.emploi.gouv.fr, qui facilite la prise de contact entre les employeurs et les candidats et qui vous permettra d'utiliser des outils de simulation et d'effectuer les formalités d'emploi et de rémunération des contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Questions-Réponses

Un doute, une question ? La réponse ci-dessous

Mon apprenti vient d'obtenir son diplôme et son contrat n'est pas terminé. L'exonération cesse-t-elle ?

Non. Elle reste acquise jusqu'au terme du contrat d'apprentissage.

✔ **Notez-le**

Le jeune peut toutefois résilier son contrat d'apprentissage s'il obtient son diplôme avant la fin de celui-ci, à condition de respecter un délai de prévenance de 2 mois.

L'exonération est-elle maintenue en cas de prolongation du contrat d'apprentissage ?

Le contrat peut être prolongé d'un an pour un handicapé ou en cas d'échec à l'examen, et en cas de suspension pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (accident du travail, etc.). Dans tous les cas, l'exonération est maintenue.

Les exonérations se cumulent-elles ?

Non. Chaque dispositif d'exonération ou de réduction ne peut être cumulé, pour un même salarié, avec un autre. De plus, une fois le contrat de professionnalisation validé, vous ne pouvez pas renoncer à cette exonération au bénéfice d'une autre.

À noter toutefois que l'aide au titre du « contrat franc » peut se cumuler avec la réduction Fillon et l'aide liée au contrat de professionnalisation. En revanche, plusieurs dispositifs d'exonération peuvent coexister dans une même entreprise au titre des différents salariés.

Puis-je bénéficier d'exonération de cotisations au titre de la rémunération que je verse à mon stagiaire ?

Tout stage supérieur à deux mois doit donner lieu à une gratification horaire au minimum égale à 12,50 % du plafond horaire de la Sécurité sociale (soit, en 2013 : 23 x 12,50 % x 151,67 = 436,05 euros par mois pour un stage à temps plein de 35 heures/semaine).

Si la gratification versée ne dépasse pas ce montant, vous bénéficiez d'une exonération de cotisations sociales. S'il y a dépassement, les cotisations seront calculées sur le montant du dépassement. Concernant les avantages en nature éventuellement accordés au stagiaire, ils sont soumis à cotisations pour la part qui dépasse ce même minimum, ou en totalité si la gratification est supérieure au minimum.

À qui les demandes d'aide à l'embauche des salariés en alternance doivent-elles être adressées ?

L'aide à l'embauche d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est gérée exclusivement par Pôle emploi services, c'est-à-dire par la direction régionale d'Île-de-France de Pôle emploi (ancien GARP), quel que soit le lieu d'implantation de votre entreprise.

Sur Internet, accédez à l'ensemble des fiches conseils à jour

Les + Internet

Saisissez la référence EDC.08.1.010 dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder aux mises à jour de ce bulletin ainsi qu'aux rubriques suivantes :

Outils à télécharger

MOD.755 - Contrat d'apprentissage (Cerfa)
MOD.32 - Contrat de professionnalisation
MOD.1068 - Contrat de professionnalisation : mise en œuvre pratique et suivi formalisé dans l'entreprise
MOD.2078 - Déclaration en vue de la formation d'apprentis
MOD.2287 - Contrat d'apprentissage ou avenant (notice)
MOD.4406 - Imprimé de demande d'aide pour emploi franc (en PJ)

Pour aller plus loin sur le sujet

Modèle(s) de bulletin(s) de paie commenté(s)

MBS.08.1.011 - Le bulletin de paie en cas d'embauche de jeunes
MBS.05.3.011 - Le bulletin de paie d'un salarié en contrat de professionnalisation
MBS.05.3.031 - Le bulletin de paie d'un apprenti

Étude(s) de cas

EDC.05.3.010 - Le contrat de professionnalisation
EDC.05.3.020 - La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation
EDC.05.3.030 - La rémunération d'un apprenti

Dossier(s)

TSE.14.1 - Les apprentis
TSE.73.1 - Les aides à l'emploi

Références aux textes officiels sur www.editions-tissot.fr

EDC.08.1.010

RESPONSABLE ET GESTIONNAIRE PAIE

Toutes les informations utiles pour une paie plus rapide, plus facile et plus sûre.

Les fiches conseils

Une fiche = une question ou un sujet précis, rédigée en langage clair. Vous n'avez plus besoin de chercher les différentes informations à plusieurs endroits et vous êtes guidé étape par étape dans la procédure à suivre.

Les bulletins de paie commentés

Accédez à plus de 160 bulletins de paie commentés, correspondant aux situations générales et particulières que vous pouvez rencontrer (arrêt-maladie, mois incomplet, télétravail, forfait jour…). A chaque situation concrète correspond son bulletin de salaire avec des explications simples et détaillées (points de vigilance, erreurs à éviter, calculs, erreurs fréquemment commises…).

• Pour faciliter vos recherches, vous disposez d'un accès thématique (sur Internet), d'un index détaillé (sur Internet et dans l'ouvrage) et d'un moteur de recherche (sur Internet)
• Accès aux textes officiels : liens hypertextes vers les articles du Code du travail et du Code de la Sécurité Sociale cités dans les fiches conseils
• Sur Internet, les fiches et bulletins de paie sont mis à jour et enrichis en permanence
• Inclus : Alertes de mise à jour

Les dossiers

Pour aller plus loin sur les thématiques traitées dans les bulletins de paie commentés et les fiches conseils, des dossiers complets sont consacrés à chaque sujet-clé.

• Pour faciliter vos recherches, un moteur de recherche est à votre disposition
• Les dossiers sont mis à jour et enrichis en permanence

Votre convention collective sur Internet

Retrouvez toutes les dispositions à jour, spécifiques à votre secteur d'activité. Bénéficiez d'un **accès illimité** à votre convention collective en intégralité et à jour, à choisir parmi près de 430 conventions **nationales, régionales et départementales**. Inclus : Alertes de mise à jour.

Les modèles personnalisables sur Internet

Retrouvez tous les modèles de lettres, de contrats, de certificats, de formulaires, de check-lists, de tableaux de synthèse et de calculs essentiels pour agir concrètement, rapidement et sans faire d'erreur.
Vous **personnalisez** chaque modèle puis vous **imprimez** le document final : c'est prêt !

→ VOS AVANTAGES

1. Simple :
pour chaque situation générale ou particulière, retrouvez le bulletin de paie commenté, la fiche conseil synthétique et le dossier complet.

2. Pratique :
toutes les informations dont vous avez besoin sont au même endroit : bulletins, conseils, taux, calculs, textes officiels, convention collective…

3. Fiable :
vous êtes sûr de disposer des bonnes informations au bon moment (veille juridique, mises à jour mensuelles…).

Support papier
Support internet

Offres d'abonnement disponibles *Tarifs totaux, hors frais de port*

Internet + Papier : **314 € HT** Internet : **284 € HT**

BON DE COMMANDE PAGE SUIVANTE >

TISSOT éditions

Droit du travail, comptabilité & fiscalité

» Voir la fiche produit en ligne

www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Votre commande : **Responsable et Gestionnaire paie**

Cochez votre choix	Référence	**Prix € HT**	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
☐ **Offre Internet + Papier** Détails de l'abonnement pour une durée d'un an : les bulletins de paie commentés et les fiches conseils, les dossiers, votre convention collective, les services inclus	REPA	**279 ,00**	8 ,00	35 ,00	322 ,00	**344 ,79**
☐ **Offre Internet** Détails de l'abonnement pour une durée d'un an : les bulletins de paie commentés et les fiches conseils, les dossiers, votre convention collective, les services inclus	REPW	**249 ,00**	—	35 ,00	284 ,00	**304 ,70**

VOTRE MODE DE PAIEMENT

☐ Virement bancaire (Banque Laydernier - RIB 10228 02648 14746000200 20 - SWIFT BIC LAYDFR2W)
☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des Éditions Tissot)

VOS COORDONNÉES

*(*Champs obligatoires)*

Raison sociale* Civilité* ☐ Monsieur ☐ Madame ☐ Mademoiselle

Nom* Prénom*

E-mail* Fonction, mandat*

Adresse de facturation

Code postal* Ville*

Adresse de livraison (si différente)

Code postal* Ville*

Téléphone* Fax

Effectif : Salariés

SIRET Code APE/NAF

Commentaires

Tarifs HT (pleins tarifs) valables jusqu'au 31/12/2014. TVA incluse dans les tarifs TTC (5,5% supports papier et informatique ; 20% services), sous réserve des taux de TVA applicables à la date de facturation. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant. **DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée. Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

DATE, CACHET ET SIGNATURE OBLIGATOIRES

/73/ET/VT4526

Éditions Tissot
9 rue du Pré Paillard
CS 80109
74941 Annecy-le-Vieux CEDEX
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au :
04 50 64 08 08